

**PENGARUH PENGAWASAN MANDOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PROSES PRODUKSI PADA PT. SURISENIA
PLASMATARUNA KABUPATEN ROKAN HULU**

Oleh:

Umi Kalsum¹ & Mariaty Ibrahim²

Adbis_umikalsum@yahoo.co.id

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision on employee productivity foreman parts production process at PT. Surisenia Plasmataruna Rokan Hulu. Supervision as an independent variable (X) and produktivitas work as the dependent variable (Y), and this study takes the number of respondents 49 people. Data was collected by questionnaire and interview techniques. Analysis of the data used is a simple linear regression analysis, with the help of SPSS.

The results showed that there was a foreman supervision influence on employee productivity. From the analysis of data obtained value of $t > t$ table is $3.777 > 1.678$ means that there is a significant effect between the foreman supervision on employee productivity. Value of determination $R^2 = 0.233$ or 23.3 percent of this means that the variable foreman supervision has contributed in explaining the variable labor productivity by 23.3 percent. A percentage of 76.7 percent is contributed by other variables outside of this study.

Keywords: *Human Resource Management, Supervision, Work Productivity.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil

memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (**Sinungan, 2000**). Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa. Tujuan utama dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik

ditingkat bawah maupun ditingkat atas mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan produktif.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik.

Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (**Lubis, 1985**). Pada setiap lembaga atau instansi memerlukan pengawasan dari pihak manajer/pimpinan. Pengawasan ini dilakukan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik

pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

PT. Surisenia Plasmataruna adalah salah satu group perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam pengembangan agroindustri berupa pengolahan tandan buah segar kelapa sawit menjadi minyak mentah CPO (*Crude Palm Oil*), faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap para karyawannya dalam bekerja, karena terkadang banyak karyawan yang melakukan pengingkaran dalam bekerja jika tidak diawasi seperti, menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan yang ada di perusahaan ini telah dilaksanakan dengan semestinya oleh para staf pengawas. Dimulai dari pengawasan rutin yang dilaksanakan setiap harinya, teknik pengawasan yang dipakai meliputi pengawasan langsung dengan jalan menginspeksi langsung ke lokasi atau menerima laporan langsung di lokasi maupun teknik pengawasan secara tidak langsung yang dapat diketahui melalui laporan-laporan yang disampaikan oleh pegawainya. Apabila terjadi kesalahan-kesalahan terhadap hasil kerja maka tindakan perbaikan akan segera dilakukan sebagai wujud dari umpan balik dari pengawasan yang dilakukan. Pada PT. Surisenia Plasmatarun Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan adanya pengawasan kerja yang dilakukan, maka sebagian besar karyawan akan merasa semakin dihargai

dalam melakukan pekerjaannya, sehingga suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan rencana sebelumnya sehingga kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya dapat diminimalisir dan bahkan tidak terjadi lagi sehingga hasil pekerjaan semakin optimal. PT. Surisenia Plasmataruna memiliki lima orang mandor yang bertugas untuk mengawasi kegiatan operasional perusahaan diantaranya yaitu: mandor proses i, mandor, mandor proses ii maintenance, mandor sortasi, mandor elektrik

Secara garis besar mandor-mandor ini langsung behadapan dengan karyawan pelaksana yang ada dilapangan, secara umum satu orang mandor membawahi 6 s/d 25 orang karyawan pelaksana. Semua mandor-mandor diatas bertugas untuk mengawasi pekerjaan karyawan pelaksana. Para mandor bertanggungjawab langsung kepada atasannya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dalam proses kegiatan operasionalnya, perusahaan mengadakan kegiatan produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Agar kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan sistem pengendalian bahan baku sebagai bagian yang sangat vital dalam perusahaan. Pada sistem pengendalian bahan baku ini harus diselaraskan dengan semua unsur perusahaan tanpa terkecuali.

Pentingnya pengendalian bahan baku dikarenakan dalam pelaksanaan produksi barang memerlukan bahan baku. Oleh karena itu di dalam dunia usaha masalah bahan baku merupakan masalah yang sangat penting. Agar jangan sampai terjadi keterlambatan, ketersediaan bahan baku harus diadakan perencanaan persediaan bahan baku secara baik. Bahan baku merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk menunjang kelancaran proses produksi, baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

Masalah penentuan besarnya persediaan bahan baku merupakan masalah penting bagi perusahaan, karena persediaan mempunyai efek yang langsung terhadap keuntungan perusahaan. Kesalahan dalam menentukan besarnya investasi (modal yang tertanam) dalam persediaan akan menekan keuntungan perusahaan.

Dalam hal ini PT. Surisenia Plasmataruna memperoleh pasokan bahan baku kelapa sawit dari 10 desa yang ada di kecamatan Tambusai. Meskipun jumlah pasokan bahan baku kelapa sawit ke PT. Surisenia Plasmataruna berasal dari 10 desa yang ada di kecamatan Tambusai namun realisasi persediaan bahan baku TBS kelapa sawit yang diperoleh belum mampu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel I.2 Rencana dan Realisasi Bahan Baku PT. Surisenia Plasmataruna
Dari Tahun 2008 - 2012**

Tahun	Rencana Bahan Baku TBS (kg)	Realisasi Bahan Baku TBS (kg)	Persentase Pencapaian (%)
2008	183.600.000	93.999.690	51,19
2009	183.600.000	92.497.250	50,37
2010	216.000.000	79.492.160	36,80
2011	216.000.000	139.474.220	64,57
2012	237.600.000	167.142.970	70,34

Sumber : PT Surisenia Plasmataruna

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi persediaan bahan baku TBS belum begitu maksimal dalam hal pencapaian target yang telah direncanakan. Pada tahun 2008 realisasi perolehan bahan baku sebesar 51,19% dari rencana yang ditetapkan, namun pada tahun 2009 realisasi bahan baku mengalami penurunan menjadi 50,37%. Pada tahun 2010 realisasi perolehan bahan baku TBS juga mengalami penurunan menjadi 36,80% dari rencana yang telah ditetapkan. Pada tahun 2011 meningkat menjadi 64,57 % dari pencapaian sebelumnya, dan pada tahun 2012 perolehan bahan baku TBS juga mengalami peningkatan dengan realisasi 70,34 %.

Berdasarkan pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 masih tergolong masih rendah, hal dapat dilihat dari tingkat pencapaian target produksi CPO yang hasilnya masih belum optimal. PT. Surisenia Plasmataruna mengalami permasalahan dalam mencapai target yang tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana kerjanya. Hasil produksi CPO lima tahun terakhir cenderung mengalami naik turun atau berfluktuatif dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel I.3 Rencana dan Realisasi Hasil Produksi Pengolahan TBS Kelapa Sawit PT. Surisenia Plasmataruna tahun 2008 – 2012

Tahun	Rencana Produksi CPO (kg)	Realisasi Produksi CPO (kg)	Persentase Pencapaian (%)
2008	23.499.922	19.839.934	84,42
2009	23.124.312	17.077.304	73,84
2010	19.873.040	15.243.880	76,70
2011	34.868.555	28.675.850	82,23
2012	41.785.742	31.576.164	75,56

Sumber : Kantor PT. Surisenia Plasmataruna

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi cenderung berfluktuatif dari tahun ke tahun. Pada tahun 2008 realisasi hasil produksi sebesar 84,42 % dari target yang telah direncanakan, tahun 2009 hasil produksi mengalami penurunan menjadi 73,84%, dan pada tahun 2010 hasil produksi mengalami peningkatan dengan realisasi sebesar 76,70%. Pada tahun 2011 hasil produksi juga mengalami peningkatan dengan realisasi sebesar 82,23%. Namun pada tahun 2012 realisasi hasil produksi kembali mengalami penurunan yakni menjadi 75,56%. Naik turunnya persentase pencapaian hasil produksi berarti menurunnya produktivitas kerja karyawan dan ini merupakan masalah yang harus

segera diatasi oleh pimpinan PT. Surisenia Plasmatarun Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut pengamatan penulis bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmatarun Kabupaten Rokan Hulu yang meliputi mutu pekerjaan, inisiatif, semangat kerja dan lain-lain belum optimal dengan adanya fenomena-fenomena yang memperlihatkan adanya kekurangan atau kelemahan disisi lain, kekurangan atau kelemahan yang terjadi dapat menjadi kendala bagi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang sehingga dapat menghambat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diantaranya yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa adanya pemberitahuan (mangkir).

Jadi indikator lain untuk melihat produktivitas kerja karyawan yaitu tingkat absensi karyawan. Untuk mengetahui faktor produktivitas kerja, tingkat absensi merupakan data yang menyangkut tanggung jawab karyawan pada pelaksanaan tugasnya masing masing. Faktor-faktor yang menyebabkan tingginya tingkat absensi dikarenakan antara lain: suasana kerja yang

kurang menyenangkan, jenuhnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, atau juga gangguan kesehatan dalam bekerja. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Tingkat absensi karyawan bagian produksi PT. Surisenia Plasmataruna adalah sebagai berikut:

Tabel I.4 Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Surisenia Plasmataruna

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Absensi			Total Absen Karyawan	
			Alfa (kali)	Sakit (kali)	Izin (kali)	(kali)	%
2008	50	300	37	52	64	153	1,02
2009	49	300	50	48	71	169	1,14
2010	50	300	56	61	59	176	1,17
2011	48	300	49	55	66	170	1,18
2012	49	300	44	58	75	177	1,20

Sumber : PT. Surisenia Plasmataruna 2014

Dari tabel diatas dapat terlihat jelas tingkat absensi karyawan PT. Surisenia Plasmataruna cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2012. Artinya peningkatan ketidakhadiran karyawan bagian produksi ini dapat menyebabkan perubahan produksi dimana target yang direncanakan akan menjadi sulit terealisasi secara maksimal. Dalam pengertian lain untuk jangka panjang ketidakhadiran karyawan merupakan hambatan bagi penghimpunan profit di PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.

Keadaan ini memberi indikasi, bahwa adanya kecendrungan penurunan realisasi kehadiran karyawan pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu setiap tahunnya. Bagi peningkatan pencapaian tujuan organisasi, tentu masalah ini sangat memperlihatkan semangat kerja, terutama dalam pencapaian produktivitas kerja. Jika keadaan ini tidak cepat dicarikan jalan keluarnya, tentu akan mengakibatkan kerugian nyata terhadap perusahaan.

2. Kedisiplinan karyawan

Disiplin kerja yang telah dilakukan karyawan bagian produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat produksi yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja, datang terlambat dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Fakta yang ada di PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan adanya gejala-gejala kecendrungan penurunan produktivitas kerja para pegawai seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya

kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan serta kurangnya disiplin kerja pegawai. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja, manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri karyawan akan meningkat. Berdasarkan fakta tersebut maka hal ini diperlukan peran serta dari pimpinan untuk menumbuhkan disiplin kerja diantara para karyawan lainnya agar tujuan perusahaan dapat berjalan lancar.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sebagaimana yang diharapkan, maka perlu diperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain: faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi dan faktor yang terdapat diluar individu yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Edy Sutrisno, 2011).

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pula pada tingkat produktivitas kerja.

Pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu ini faktor pengawasan merupakan faktor yang penting bagi instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer/pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga pegawai bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Dengan melihat adanya kecenderungan menurunnya produktivitas kerja karyawan di duga karena menurunnya semangat kerja karyawan dan kurangnya pengawasan dari mandor sehingga disiplin karyawanpun kurang,

maka keadaan ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas. Hal ini dimaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya pengawasan maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Surisenia Plasmataruna. Pada PT. Surisenia Plasmataruna ini perlu ditingkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin atau etos kerja karyawan dapat ditingkatkan untuk memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Apabila ada pengawasan yang efektif dari manajer/pimpinan maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin dengan disiplin yang tinggi dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH PENGAWASAN MANDOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PRODUKSI PADA PT. SURISENIA PLASMATARUNA KABUPATEN ROKAN HULU”.

Kerangka Teori

1. Konsep Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Fungsi kegiatan perencanaan mendahului pengawasan dalam hal mana perencanaan mewarnai dan mempengaruhi kegiatan pengawasan sedangkan pengawasan yang efektif memberi umpan balik (*feed-back*) untuk perencanaan dalam hal perubahan-perubahan standar dan input (masukan) yang tidak selaras. (Ulbert Silalahi, 2002)

Tujuan pengawasan menurut **Soewarno Handayani** (1996) adalah agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara daya guna (efisien) dan hasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasi tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. (Manullang, 2004).

Proses Pengawasan

Menurut **Sondang P. Siagian** (2012) pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati, yang dimaksud dengan proses dasar itu, ialah:

1. Penentuan standar hasil kerja
2. Pengukuran hasil pekerjaan
3. Koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

Selanjutnya menurut **Sondang P. Siagian** (2002) dalam (Ria Nurmalia, 2012) pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut : (1) Penetapan Standar (2) Mamantau, (3) Pengukuran kerja, (4) Membandingkan, (5) Tindakan perbaikan/koreksi.

2. Konsep Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam

pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2011):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan

untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengawasan mandor terhadap prduktivitas kerja karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan mandor terhadap prduktivitas kerja karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat akademis
 - 1) Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan aplikasi lapangan dalam pengembangan diri.
 - 2) Sebagai sumber informasi bagi para pembaca khususnya mengenai

pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu untuk memilih alternatif kegiatan oprasional yang baru dalam rangka pengembangan perusahaan.
- 2) Hasil penelitian ini merupakan bahan pertimbangan dan informasi bagi pihak perusahaan untuk melakukan penilaian produktivitas dan evaluasi pelaksanaan pengawasan yang selama ini diadakan, dan juga merupakan bahan masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surisenia Plasmataruna yang berlokasi di Jl. Lintas Pasir Pengaraian – Sumut, Desa Talikumain, Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 49 orang. Untuk menarik sampel peneliti menggunakan metode sensus dimana peneliti memasukan semua populasi sebagai sampel, karena jumlah populasi relatif kecil.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pernyataan-parnyataan yang disusun secara logis, sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur besaran

variabel bebas yaitu tingkat pengawasan terhadap karyawan menurut persepsi karyawan.

Kuesioner dalam penelitian ini dimaksud untuk mengukur besarnya variabel bebas yaitu pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel yang diteliti (X = Pengawasan Mandor dan Y = Produktivitas Kerja Karyawan) kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan dan pimpinan pada PT. Surisenia Plasmataruna untuk mendapatkan data-data yang akurat seperti masalah pengawasan di perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Surisenia Plasmataruna melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan atasan, data tersebut tentang pelaksanaan pengawasan oleh mandor terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pengolahan kelapa sawit di PT. Surisenia Plasmataruna.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah terdokumentasi di perusahaan. Adapun data ini meliputi jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas

perusahaan serta data dokumentasi hasil produksi dan produktivitas karyawan PT. Surisenia Plasmataruna.

Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan regresi linier sederhana dengan rumus (Iskandar, 2008):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan (dependen)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel dependen yang didasari variabel independen X = Pengawasan Mandor (independen)

Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus (Sugiono: 2014) :

$$a = \frac{(\sum Y) - (\sum X)(\sum X Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X Y - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan uji t (tingkat signifikan $\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas.
- Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak maka harus dicari nilai t hitung dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana

t_{hitung} = Nilai t

n = Jumlah Sample

r = Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk melihat kontribusi variabel independen (pengawasan mandor) dalam menerangkan variabel dependen (produktivitas) digunakan koefisien determinasi (R^2). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin tinggi kontribusi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, maka diperlukan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi produk moment (Sugiyono, 2010).

Rumus yang digunakan untuk mencari Korelasi Product Momen adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X = Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

Y = Variabel Semangat Kerja

n = Jumlah Observasi Sample

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Pengawasan Mandor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Produksi Pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu

Gambaran mengenai pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden dapat dikategorikan Sangat Setuju/Sangat Baik, Setuju/Baik, Ragu-Ragu/Cukup Baik, Tidak Setuju/Tidak Baik, Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik. Pembahasan tentang pengawasan karyawan PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

1. Dari uraian hasil deskripsi indikator pengawasan mandor terhadap karyawan bagian proses produksi, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan mandor PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu sudah tergolong baik. Hasil angket sebagian besar menyatakan setuju dan terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.11

Tabel III.11 Rekapitulasi jawaban responden terhadap pengawasan mandor dilihat dari Penetapan Standar Kerja, Memantau, Pengukuran Hasil Kerja, Membandingkan, Tindakan Perbaikan/Koreksi Dan Feedback (Umpan Balik) Pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hul

No	Sub Variabel/ Dimensi	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS/SB 5	ST/B 4	RG/CB 3	TS/TB 2	STS/STB 1	
1	Penetapan standar kerja	28	67	49	3	-	147
		(19%)	(46%)	(33%)	(2%)		100%
		140	268	147	6		561
2	Memantau	22	71	52	2	-	147
		(15%)	(48%)	(35%)	(1%)		100%
		110	284	156	4		554
3	Pengukuran hasil kerja	26	59	59	3	-	147
		(18%)	(40%)	(40%)	(2%)		100%
		130	236	177	6		549

No	Sub Variabel/ Dimensi	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS/SB 5	ST/B 4	RG/CB 3	TS/TB 2	STS/STB 1	
4	Membandingkan	26 (18%) 130	62 (42%) 248	56 (38%) 168	3 (1%) 6	-	147 100% 552
5	Tindakan perbaikan/ koreksi	20 (14%) 100	74 (50%) 296	48 (33%) 144	5 (3%) 10	-	147 100% 550
6	Feedback (Umpan balik)	31 (21%) 155	61 (41%) 244	51 (35%) 153	4 (3%) 8	-	147 100% 560
Jumlah		153	394	315	20	-	588
Persentase (%)		18%	44%	36%	3%	-	100%
Total Skor		765	1576	945	40	-	3326

Berdasarkan tabel III.11 dapat diketahui melalui 18 item pernyataan bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja memperoleh skor 3326 dan berada pada garis interval antara nilai 2998 – 3703 yang berada pada kategori setuju/baik. Hal ini menandakan bahwa pengawasan mandor pada karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu yang dinilai setuju atau baik. Hal ini disebabkan karena pengawasan mandor sangat penting untuk memberikan bimbingan kepada karyawan pada saat

melakukan pekerjaan sehingga karyawan mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Dari uraian hasil deskripsi indikator produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu sudah tergolong baik/tinggi. Hasil angket sebagian besar menyatakan setuju terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.18

Tabel III.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja Dilihat Dari Sub Variabel Kemampuan, Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, Pengembangan Diri, Semangat Kerja, Mutu Dan Efisiensi

No	Sub Variabel	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS/SB (5)	ST/B (4)	RG/CB (3)	TS/TB (2)	STS/ STB (1)	
1	Kemampuan	12 (15%) 60	65 (44%) 260	65 (44%) 195	5 (3%) 10	-	147 100% 525
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	15 (10%) 75	63 (43%) 252	67 (46%) 201	2 (1%) 4	-	147 100% 532
3	Pengembangan diri	15 (10%) 75	54 (37%) 216	72 (49%) 216	6 (2%) 12	-	147 100% 519

4	Semangat kerja	13 (9%) 65	63 (43%) 252	62 (42%) 186	9 (6%) 18	-	147 100% 521
5	Mutu	9 (6%) 45	61 (42%) 244	74 (50%) 222	3 (2%) 6	-	147 100% 517
6	Efisiensi	14 (10%) 70	67 (46%) 268	62 (42%) 186	4 (3%) 8	-	147 100% 532
Jumlah		78	373	402	29	-	882
Persentase (%)		9%	42%	46%	3%	-	100%
Skor		390	1492	1206	58	-	3146

Berdasarkan tabel III.16 dapat diketahui melalui 18 item pernyataan bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja memperoleh skor 3146 dan berada pada garis interval antara nilai 2998 – 3703 yang berada pada kategori setuju/baik. Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu yang dinilai setuju. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses

produksi pada PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan hulu digunakan analisis statistik dengan bantuan software SPSS 17.

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut adalah tabel rangkuman hasil perhitungan regresi linear sederhana menggunakan bantuan software SPSS 17.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan (dependen)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel dependen yang didasari variabel independen

X = Pengawasan Mandor (independen)

Tabel III.21 Hasil Analisis Regresi Sederhana

NO	Variabel	Koefisien regresi	T hitung
1	Konstanta	27.699	2.850
2	Pengawasan	.538	3.777
R = 483 R ² = 233 Adjusted R square = 217			

Sumber : Hasil olahan SPSS 17

Dari tabel III.21 diatas, maka hasil persamaan regresi linear sederhana dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,699 + 0,538X$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi yang positif, artinya apabila variabel X (pengawasan mandor) ditingkatkan maka akan menimbulkan umpan balik positif dalam meningkatkan variabel Y (produktivitas kerja).

Dari persamaan regresi linear sederhana yang didapat, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 27.699 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau

penurunan maka produktivitas kerja akan sebesar 27.699 poin.

- b. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,538 artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel pengawasan mandor sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,538.

2. Korelasi Linear Sederhana

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,483 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menurut bugin pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan adalah memiliki hubungan sedang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel kriteria berikut:

Tabel III.22 Nilai Koefisien Korelasi

Nilai koefisien	Penjelasan
00,00 – 0, 199	Keeratan hubungan sangat rendah
00,20 – 0, 399	Keeratan hubungan rendah
00,40 – 0, 599	Keeratan hubungan sedang
00,60 – 0, 799	Keeratan hubungan kuat
00,80 – 1, 000	Keeratan hubungan sangat tinggi

Sumber : Bugin, 2003

3. Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Hasil Pengujian Determinasi (r^2)

Tabel III.23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.217	7.510

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh angka 0,233 atau 23,3 persen. Ini berarti bahwa variabel pengawasan mandor memiliki kontribusi dalam menerangkan variabel produktivitas kerja sebesar 23,3 persen. Sedangkan sisanya sebesar 76,7 persen merupakan kontribusi

variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi pada PT. Surisenia

Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu adalah 23,3%, yang termasuk ke dalam kategori

pengaruh cukup berarti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.24 Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
< 4%	Pengaruh Rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 82%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2001) dalam Sonya Desinthia Rizal (2010)

b. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian digunakan uji t (tingkat signifikan $\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas.

Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} 3,777 sedangkan t_{tabel} diperoleh hasilnya sebesar 1,678 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,777 > 1,678$), yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berarti jika seorang karyawan diberi pengawasan yang baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang

tinggi. Sebaliknya, jika seorang karyawan diawasi dengan cara yang kurang baik, maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang rendah.

Dari analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan mandor berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novriadi Sinurat (2012) bahwa Pelaksanaan Pengawasan Mandor berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas. Hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian Endah Inawati (2012), Menyatakan bahwa variabel standar pengawasan, penilaian dan tindakan korektif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka disimpulkan bahwa pengawasan mandor terhadap karyawan bagian proses produksi PT. Surisenia

Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu sudah tergolong baik.

2. Sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses produksi di PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan mandor

terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} 3,777 > t_{tabel} 1,678$ yaitu $3,777 > 1,678$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan mandor terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun nilai determinasi $R^2 = 0,233$ atau sebesar 23,3 persen hal ini berarti variabel pengawasan mandor memiliki kontribusi dalam menerangkan variabel produktivitas kerja sebesar 23,3 persen. Sisanya sebesar 76,7 persen merupakan kontribusi variabel lain di luar penelitian ini.

1) Saran

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi atasan/mandor, sebaiknya pengawasan lebih dioptimalkan lagi, terutama dalam hal keterlibatan dalam kegiatan proses produksi sedang berlangsung, membimbing karyawan ketika sedang bekerja serta membantu memberi solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan. Untuk meningkatkan

produktivitas maka diharapkan lebih sering memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan dan juga diharapkan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan terutama mandor proses supaya memberikan informasi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu.

2. Sebaiknya pimpinan PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu harus meningkatkan pelaksanaan pengawasan guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan oleh PT. Surisenia Plasmataruna Kabupaten Rokan Hulu adalah harus memberikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga pada akhirnya bisa mendukung pencapaian tujuan utama perusahaan yaitu pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bugin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Pertama*. PT Kencana, Jakarta.
- Iskandar., 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial; Kuantitatif dan Kualitatif*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Ria Nurmalia., 2012. *Pengaruh Pengawasan Oleh Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung*. UPI, Bandung.
- Sugiyono., 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sonya, Desintia, Rizal. 2010. *Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Silalahi, Ulbert. 2002. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Sinar Baru, Bandung.
- Manullang., 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*, UGM, Yogyakarta.